Dosarul nr.2-11596/23
2-23082630-12-2-09062023-1

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

10 noiembrie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței
Judecătorul Octavian Dvornic
Grefier Caraman Adriana

în sediul instanței, în ședință publică, a examinat cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de *****către SA „Termoelectrica”, intervenienți accesorii Organizația Sindicală primară „Termoelectrica” SA, Inspectoratul de Stat al Muncii privind constatarea ilegală a refuzului, încasarea premiului lunar, sporului la salariu pentru intensitatea muncii, prejudiciul moral și cheltuielile de judecată,

a constatat

Argumentele participanților la proces

La 7 iulie 2023 *****s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată împotrivi ”Info Bon” SRL solicitând :

- obligarea ”Info Bon” SRL să recalculeze salariul lunar al lui *****cu încasarea restanțelor salariale sub formă de premiu lunar (curent), neachitat pentru perioada lunii martie 2023 până la pronunțarea hotărârii.

-încasarea de la ”Info Bon” SRL în favoarea lui Golban Anatolie, sporul la salariu sub formă de adaos suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariul de funcție, stabilit în luna aprilie 2023, prin Ordinului ”Info Bon” SRL nr. 14 din 27.04.2023.

-obligarea ”Info Bon” SRL la compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a plăților salariale, în favoarea lui *****calculate pentru perioada martie 2023 până la pronunțarea hotărârii.

- încasarea din contul ”Info Bon” SRL în favoarea lui *****prejudiciul moral și material cauzat de reținerea și neachitarea la timp a unor plăți salariale, calculate pentru perioada martie 2023 până la pronunțarea hotărârii.

- încasarea din contul ”Info Bon” SRL cheltuielile de judecată.

În susținerea acțiunii reclamantul a menționat faptul că întreprinderea ”Info Bon” SRL a fost fondată în anul 2017 de către ”Termoelectrica” SA (asociat unic al întreprinderii -100 %). Astfel că începând cu anul 2017, de la fondarea întreprinderii ”Info Bon” SRL, activează în calitate de *****, conform contractului de muncă nr. 2 din 23.02.2017, cu acordurile aferente.

Pe tot parcursul activității a avut o reputație ireproșabilă și și-a îndeplinit obligațiile de serviciu conștiincios, fără a-i fi aplicate careva sancțiuni disciplinare.

La 01.03.2023, noul director al întreprinderii ”Info Bon” SRL a fost numit Vladislav Railean. Din momentul numirii noului director, chiar din primele zile, i s-a cerut să-și dea

demisia de bună voie sau o să-i creeze condiții insuportabile de muncă pentru a-l convinge să plece de bună voie.

La 17.03.23, l-a dat afară din biroul în care activa, or a emis Dispoziția nr. 8d cu privire la organizarea locurilor de muncă.

Totodată, pe parcursul lunii martie-aprilie 2023, din 14 angajați 5 au depus cerere de demisie, tot pe motivul intimidărilor și amenințărilor suferite din partea directorului.

Începând cu luna martie 2023, fără a i se aplica sancțiuni disciplinare și fără explicații a fost lipsit neîntemeiat de suplimente la salariu sub formă de premiu lunar (curent) stabilit în baza Contractului Colectiv de muncă. Restul angajaților premiul lunar au primit.

În lunile următoare, toți angajații au mai primit și suplimente la salariu și numai reclamantului nu i s-a achitat. Ordinul privind premierea salariaților nici nu i s-a adus la cunoștință.

În mare parte conflictul de muncă care a apărut și intimidările la care m fost supus se datorează frustrărilor personale ale directorului și a reprezentanților fondatorului de la ”Termoelectrica” SA, cu care sunt în conflict și litigiu de muncă pe motivul refuzului de a majora salariile și a asigura condiții de muncă corespunzătoare salariaților ”Info Bon” SRL.

Ulterior, prin Ordinul nr. 30p din 12.05.23, a fost preavizat cu privire la reducerea funcției de ***** în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, prin care a fost redusă și funcția de jurisconsult. Angajatorul prin orice modalități încearcă să ”scape de *****ii incomozi”.

Astfel, acțiunile angajatorului manifestate în privința lui *****pot fi calificate ca comportament discriminatoriu și inechitate în muncă,

Referitor la ilegalitățile angajatorului, și anume cu privire la premiul lunar (curent), reclamantul menționează că potrivit Fișei de calcul a salariului pentru lunile martie-mai 2023, angajatorul nu i-a achitat suplimente la salariu sub formă de premiu lunar curent, stabilit în baza Contractului individual de muncă și Contractului Colectiv de muncă al ”Info Bon” SRL.

Premierea salariaților întreprinderii se efectuează conform Regulamentului cu privire la premierea salariaților-Anexa nr. 4 la Contractul colectiv de muncă al ”Info Bon” SRL.

Menționează că, pentru luna martie-mai 2023 de premiul lunar a fost lipsit numai reclamantul, la indicația noului director Vladislav Railean. Careva acte de sancționare sau acte privind reducerea premiului nu i-au fost prezentate. Constat că a fost lipsit neîntemeiat de către angajator de dreptul de a dispune de premiul lunar curent stabilit pe întreprindere.

La 07.04.2023, a depus către angajator cerere cu privire la achitarea integrală a plăților salariate la care în termenul stabilit de legislație nu a primit răspuns în termen, și cerere privind eliberarea certificatului cu privire la muncă și salariu.

La 13.04.2023, a depus Sesizare către Inspectoratul de Stat al Muncii privind controlul acțiunilor angajatorului.

Potrivit răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncit nr. G-553/23 din 16.05.2023 ca rezultat al verificării acțiunilor angajatorului ”Info Bon” SRL privind nerespectarea legislației muncii a fost întocmit Proces-Verbal de control nr. PV-ISM-2023-00124 din 05.05.2023, cu prescripția înaintată directorului ”Info Bon” SRL de a înlătura încălcările depistate și acordarea premiilor lunare curente neachitate salariatului Anatolie Golban.

La 02.05.2023 și repetat la 19.05.23, a depus către angajator cerere cu privire la achitarea integrală a plăților salariate și eliberarea informației.

Prin răspuns nr. 590-23 din 23.05.23 și nr. 603/23 din 29.05.23, angajatorul a refuzat neîntemeiat satisfacerea cerințelor, achitarea plăților salariate și eliberarea informației aferente.

Cu privire la premiul sub formă de adaos la salariu pentru intensitatea muncii, menționea că potrivit Ordinului ”Info Bon ”SRL nr. 14 din 27.04.2023, directorul societăți Vladislav Railean a dispus acordarea salariaților și sie însuși, cu excepția lui Golban Anatolie, în luna aprilie 2023, adaos suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariul de funcție.

Temeiul invocat, cererea Comitetului Sindical de acordare salariaților a unui premiu sub formă de adaos la salariu pentru intensitatea în muncă în legătură cu încheierea sezonului de încălzire 2022-2023, potrivit prevederilor Contractului Colectiv de muncă.

Potrivit pct. 6.13 a Contractului Colectiv de muncă al ”Info Bon” SRL, stimularea salariaților se efectuează în conformitate cu Regulamentele anexe la Contractul colectiv de muncă, și anume angajatorul face trimitere în Ordin la pct. 5.2 din Anexa nr. 2 - Regulamentul cu privire la retribuirea muncii salariaților.

Potrivit pct. 5.2 al Regulamentului cu privire la retribuirea muncii salariaților (Anexa nr. 2), ”5.2. Salariații întreprinderii pot beneficia de sporuri la salariul de bază în procente din salariul funcției pentru înalta competență, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor, reieșind din posibilitățile financiare al întreprinderii”.

Totodată, potrivit pct. 1.2, 2.1 al Regulamentului cu privire la retribuirea muncii salariaților (Anexa nr. 2), Regulamentul se aplică salariaților pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată în cadrul întreprinderii, reieșind din timpul efectiv lucrat.

Potrivit pct. 2.4 al Regulamentului cu privire la retribuirea muncii Salariaților (Anexa nr. 2 la CCM), retribuirea muncii Administratorului se efectuează în baza clauzelor contractului de management încheiat cu Fondatorul, nu în baza Contractului Colectiv de muncă. Respectiv, directorul Vladislav Railean și-a depășit obligațiile de serviciu stabilind sie însăși adaos la salariu, inclusiv pentru perioada sezonului de încălzire 2022-2023, în care nu a activat (numit în funcție la 01.03.23).

Astfel, contrar prevederilor Contractului Colectiv de muncă, Contractului individual de muncă și bunului simț, angajatorul nu mi-a achitat adaosul stabilit pe întreprindere, acțiuni pe care le calific ca fiind ilegale și discriminatorii care îmi lezează demnitatea în muncă.

Prin răspunsul nr. 590-23 din 23.05.23 și nr. 603/23 din 29.05.23 (menționate anterior), angajatorul a refuzat neîntemeiat satisfacerea cererii, achitarea plăților salariale și eliberarea informației aferente.

Cu privire la compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului, menționea că modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia este stabilit în regulamentul respectiv, adoptat prin H.G. nr. 535 din 07.05.2003.

Prin răspuns nr. 590-23 din 23.05.23 și nr. 603/23 din 29.05.23, angajatorul a refuzat neîntemeiat satisfacerea cererii de compensare a pierderilor salariale. Refuzul angajatorului de a calcula și achita suma de compensare poate fi contestată de salariat în instanța de judecată în modul stabilit în art. 352 - 355 din CM.

Cu privire la încasarea prejudiciul material și moral, reclamantul face referire la prevederile art. 329, 330 alin.(1) lit. e-f), 331,332 Codul muncii.

Prin răspuns nr. 590-23 din 23.05.23 și nr. 603/23 din 29.05.23, angajatorul a refuzat neîntemeiat satisfacerea cererii privind repararea prejudiciului moral și material cauzat, or nu a emis în termenul prevăzut Ordinul de achitare sau refuz de achitare a prejudiciului material și moral.

Reclamantul în drept, invocând prevederile art. 5 lit. f), 9 alin.(1) lit. d), 10 alin.(2) lit. h), 30, 45, 128 (1), (3), 130 Codul muncii indică faptul că angajatorul ”Info Bon” SRL a acționat discriminatoriu față de salariatul Golban Anatolie, or cumulul de probe confirmă în mod cert acțiunile ilegale.

Pe parcursul examinării cauzei reclamantul şi-a concretizat de mai multe ori cerinţele din acţiune astfel în final a solicitat :

- constatarea ilegală a refuzului angajatorului ”Info Bon” SRL (succesor ”Termoelectrica” SA) de a achita premiul lunar pentru perioada martie -iulie 2023

- încasarea din contul ”Info Bon” SRL (succesor ”Termoelectrica” SA) în beneficiul lui *****premiul lunar (curent) în mărime de 10% din salariu de funcție, neachitat pentru perioada perioada martie -iulie 2023 și prejudiciul moral în mărimea unui salariu de funcție.

- constatarea ilegală a refuzului angajatorului ”Info Bon” SRL (succesor ”Termoelectrica” SA) de a achita spor la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariu de funcție, stabilit în luna aprilie 2023, prin ordinul ”Info Bon” SRL nr. 14 din27.04.2023.

- încasarea din contul ”Info Bon” SRL (succesor ”Termoelectrica” SA) în beneficiul lui *****spor la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariu de funcție, neachitat în luna aprilie 2023 și prejudiciul moral în mărimea unui salariu de funcție.

- încasarea din contul ”Info Bon” SRL (succesor ”Termoelectrica” SA) cheltuielile de judecată.

*În şedinţa de judecată reclamantul *****şi reprezentantul reclamantului Golban Anatolie, avocatul Mocanu Serghei*, au susținut acțiunea și a solicitat admiterea acesteia în varianta concretizată.

Reprezentatul pârâtului SA ”Termoelectrica” în ședința de judecată acțiunea nu a recunoscut și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În referința depusă a menționat faptul că la cererea din 20.08.2025 privind succesiunea în drepturi procedurale, înaintată de reclamant a fost anexat inclusiv dispozitivul Hotărârii Judecătoriei Chișinău (Judecător Holban Vladislav), nr. 2-21447/23 din 02.06.2025 prin care s-a hotărât:„ Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Anatolie Golban împotriva SRL „ Info Bon”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii și Organizația Sindicală primară „ Termoelectrica ” SA cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă și încasarea prejudiciului. Se anulează Ordinul nr. 43-p din 04 august 2023 emis de SRL „Info Bon”privind concedierea lui Anatolie Golban, cu restabilirea ultimei în funția anterior deținută. Se încasează din contul SRL „Info Bon” în beneficiul lui Anatolie Golban despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime de trei salarii medii lunare a lui Anatolie Golban pentru anul 2023. Se încasează din contul SRL „Info Bon” în beneficiul lui Anatolie Golban prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar a lui Anatolie Golban pentru anul 2023. În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată. În temeiul art. 256 alin. (2) CPC prezenta hotărîre în partea restabilirii la serviciu se execută imediat ”.

Astfel, instanța de judecată deja a examinat pretențiile formulate în prezentul dosar referitor la plățile solicitate suplimentar de Anatolie Golban, atât pentru premii și sporuri la salariu, cât și pentru pretinsul prejudiciu moral și material și s-a expus inclusiv pe calculul descifrat al „Info Bon” SRL din 15.08.2023, aferent sumei indemnizației de eliberare din serviciu (concediere), precum și referitor la legalitatea reținerii sumelor indicate de către Golban Anatolie.

Cu referire la întrebările nr. 1 și nr. 2, privind constateare ilegală refuzului angajatorului de a achita premiul lunar de 10 % din salariu pentru luna martie – iulie 2023 a menționat că în

conformitate cu prevederile art.9 alin.(2) din Codul Muncii, salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii; d[1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul; i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Legiuitorul a prevăzut expres în art. 137 alin.(1) din Codul muncii, Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

Conform pct.6.1 din Contractul Colectiv de muncă al SRL „Info Bon" pentru anii 2019-2024, mărimile concrete ale salariilor de funcție, care stabilesc nivelul respectiv de retribuire a muncii, se garantează fiecărui salariat, cu condiția exercitării obligațiunilor de muncă ce li s-au pus în sarcina (normelor de muncă), în limitele duratei stabilite a timpului de muncă.

Astfel, inclusiv prin scrisoarea nr. 603/23 din 29.05.2023 Director SRL „Info Bon" și altă corespondența anexată la materialele cauzei, inclusiv de către reclamant, a indicat că, reieșind din rezultatele scăzute a activității de muncă a Golban Anatolie, precum și abordarea indiferentă și pasivă față de sarcinile date spre executare de către angajator, și luând în considerare refuzurile lui *****referitoare la îndeplinirea atribuțiilor funcționale stabilite prin actele normative la nivel de unitate, inclusiv și prin fișa de post, solicitările înaintate privind achitarea sumelor respective nu pot fi satisfăcute.

Prin urmare, constată că careva acte ce ar confirma îndeplinirea conștiincioasă a obligațiunilor de muncă prevăzute de contractul individual de muncă și fișa de post în perioada de referința - lipsesc, iar reieșind din prevederile legislației muncii - acordarea premiilor este un drept al Angajatorului, ci nu o obligație.

Cu referire la întrebările nr.3 și nr. 4 privind constatearea ilegală a refuzului și încasarea sprorului la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție stabilit în luna aprilie 2023 și a prejudicuiului moral a menționat faptul că în lista persoanelor din pct. 1 al Ordinului nr. 14 din 27.04.2023 „ Cu privire la acordarea adaosului pentru intensitatea muncii " *****nu a fost inclus.

Ulterior, având în vedere solicitarea Comitetului Sindical nr. 49 din 27.04.2023, modificarea prin Ordinul SRL „Info Bon" nr. 21 din 09.06.2023 a Ordinului SRL „Info Bon" nr. 14 din 27.04.2025, în temeiul Ordinului SRL „Info Bon" nr. 26 din 07.08.2023 spor la salariu pentru luna aprilie 2023 a fost achitat, la data de 08.08.2025 și *****ului - Anatolie Golban.

Suplimentar, evidențiază că, achitarea sporului la salariu pentru luna aprilie 2023 este cunoscută indubitabil reclamantului, or în cadrul unui alt dosar (nr. 2-23121560-12-3-22082023), cu participarea SRL „Info Bon", Inspectoratului de Stat al Muncii și Anatolie Golban, ultimul a prezentat în ședința din 08.09.2025 copia Ordinului nr. 26 din 07.08.2023, vizat mai sus.

Cu referire la încasarea cheltuielilor de judecată *r*eiterează că, instanța de judecată prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău (Judecător Holban Vladislav), nr. 2-21447/23 din 02.06.2025 deja s-a expus referitor la temeinicia și legalitatea calculului respectiv din 15.08.2023.

Concluzionând cele expuse, reiterează că sumele solicitate pentru încasare de către reclamant în prezentul dosar sunt inadmisibile, neîntemeiate și nefondate, lipsite de substanță probatorie, altfel spus, reclamantul urmărește îmbogățirea nejustificată și nicidecum revendicarea dreptului pretins încălcat.

Reprezentatul intervenientul accesoriu Organizația Sindicală primară "Termoelectrica" SA, în ședința de judecată nu s-a prezentat, procedura de citare a fost efectuată, instanța a considerat posibil examinarea cauzei în lipsă.

În referința depusă acțiunea nu a recunoscut și a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată în susținerea poziției a menționat faptul că în conformitate cu prevederile art.9 alin.(2) din codul Muncii, salariatul este obligat: a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; d) să respecte disciplina muncii; d[1]) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul; i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

În acest sens, menționează că legiuitorul, la art.201 din Codul muncii definește disciplina muncii a fiind obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Potrivit art.202 din Codul muncii, Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Conform art. 137 alin.(1) din Codul muncii, Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

Disciplina de muncă se asigură în cadrul „InfoBon" S.R.L. prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Totodată, însuși, Contractul colectiv de muncă al SRL „Info Bon" pentru anii 2019-2024, lapct.3.4 instituie obligațiile salariatului inclusiv să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă (de serviciu) prevăzute de contractul individual de muncă, în fișa de post, ordinele și dispozițiile Angajatorului, instrucțiunile și regulamentele în vigoare, să respecte cerințele fișei de post, disciplina muncii.

Conform pct.6.1 din Contractul Colectiv de muncă al SRL „Info Bon" pentru anii 2019-2024, mărimile concrete ale salariilor de funcție, care stabilesc nivelul respectiv de retribuire a muncii, se garantează fiecărui salariat, cu condiția exercitării obligațiunilor de muncă ce li s-au pus în sarcină (normelor de muncă), în limitele duratei stabilite a timpului de muncă.

Prin alte cuvinte, în scopul asigurării disciplinei în muncă, atât prin actele legislative, cât și prin cele normative la nivel de unitate, angajatorul a fost investit cu mecanismul legal, transparent și eficient, fiind definitivate condiții, termenele și modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare și stimulări.

Mai mult decît atît, eventuala achitare a reclamantului a premiilor lunare în lipsa de temei, poate fi interpretată ca o manifestare de inegalitate între salariați și ca o acțiune în detrimentul salariaților, care respectă disciplina muncii și îndeplinesc conștiincios obligațiile de muncă, respectând cerințele actelor normative, în tocmai.

Cu referire la pretenția referitor la încasarea din contul SRL „Info Bon” a sporului la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25% din salariul de funcție, stabilit în luna aprilie 2023 și prejudiciului moral necesită a fi respinsă ca fiind vădit neîntemeiată din considerentul că conform Certificatului cu privire la salariu pentru perioada ianuarie 2023- august 2023 Nr. 4-C din 14.08.2023. SRL Info Bon” a achitat integral reclamantului sporul la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariul de funcție, stabilit în luna aprilie 2023.

Cu referire la cerința subsecventă a reclamantului de încasare a prejudiciului moral, o consideră la fel, ca fiind una nefondată și neîntemeiată, lipsită de substanță juridică. Or, deduce prin prisma art. 329 și 330 Codul Muncii că, încasarea din contul angajatorului a prejudiciului moral este posibilă doar în cazuri expres prevăzute de lege.La caz, se constată indubitabil că reclamantului au fost achitate de către angajator toate plățile cuvenite.

În ceea ce privește cerința privind încasarea cheltuielilor, la fel, o consideră ca fiind nefondată și neîntemeiată, reieșind din netemeinicia pretențiilor formulate de reclamant.

Prin urmare, ținând cont de faptul că acțiunile angajatorului SRL „Info Bon”, sunt întemeiate, justificate și motivate, la caz, nu există temeiuri de admitere a pretențiilor reclamantului.

Intervenientul accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii în ședința de judecată nu s-a prezentat, procedura de citare a fost efectuată,(f.d.1-2, vol.II) instanța a considerat posibil examinarea cauzei în lipsă.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată reieșind din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 20 din Constituția Republicii Moldova, Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitim.

În conformitate cu prevederile art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) același cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Potrivit art.6 Cod de procedură civilă, statuează, că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

Conform art. 118 alin.(1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluționarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar art. 122 din Codul de procedură civilă al RM, prevede că, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

În conformitate cu dispozițiile art.239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

Potrivit prevederilor art.240 alin.(1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinii, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii, iar în conformitate cu exigențele alineatului (3) același articol, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant și în numele legii, în corespundere cu prevederile art.241 alin.(1) Codul de procedură civilă al RM.

Conform art. 5 lit. o) al Codului muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii.

În conformitate cu prevederile art.9 alin.(1) lit. d) Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.

Potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) și b) Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Potrivit art.10 alin.(2) lit.h) Codul muncii, angajatorul este obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

La caz, se va remarca și faptul că potrivit art. 89 alin. (2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. Astfel, în cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale, deci vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv, ultimul v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Potrivit art. 128 alin. (1) și alin.(3) din același cod, salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. Salariul este confidenţial şi garantat.

Potrivit art. 355 alin. (1) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat

sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Având în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 7 iunie 2023, termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat, or din conținutul cererii de chemare în judecată și din înscrisurile anexate la aceasta reclamantul a aflat despre încălcarea drepturilor în acordarea premiilor lunare pentru lunile martie-mai 2023, la data de 16 mai 2023 atunci când a primit răspuns de la Inspectoratul de Stat al Muncii.

În acest sens, articolul 330 alin.(1) lit. e), f) al Codului muncii prevede în mod expres că angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu.

În ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că la 23 februarie 2017, între ”Info Bon” SRL, în calitate de angajator și *****în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 2, potrivit căruia ultimul a fost angajat în calitate de *****.

Potrivit pct.10 al contractului nominalizat, condițiile de retribuire a muncii salariatului constituie din salariu funcției la momentul semnării (salariu de funcție stabilit conform statelor de personal pentru funcție de *****), spor pentru vechimea în muncă, suplimente conform contrctului colectiv de muncă precum și premiile și ajutoarele materiale conform contractului colectiv de muncă.

Reclamantul invocând încălcarea dreptului de a beneficia de premiul lunar în mărime de 10 % din salariu de funcție precum și a sporului la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție s-a adresat cu prezenta acțiune.

Ca urmare referitor la încasarea premiului lunar pentru lunile martie – iulie 2023 în mărime de 10 % din salariu de funcție, instanța notează că potrivit pct. 5.2 al Regulamentului cu privire la retribuirea salariaților ”Info Bon” SRL, salariații întreprinderii pot beneficia de sporuri la salariu de bază în procente din salariul funcției pentru înalta competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgentă, pe termenului efectuării lor, reieșind din posibilitățile financiare ale întreprinderii. (f.d. 17, vol I).

Conform Regulamentului cu privire la premierea salariaților, Anexa nr. 4 la Contractul colectiv de muncă al ”Info Bon” SRL, calculul premiilor curente se efectuează lunar și se achită reieșind din sursele privind retribuirea muncii. Mărimea premiilor poate fi modificată în dependență de sursele financiare disponibile.

Potrivit pct. 2.2 al Regulamentului cu privire la premierea salariaților, indicatorul de bază pentru stabilirea premiilor constituie îndeplinirea calitativă și în termini stabiliți a obligațiilor contractuale asumate de către ”Info bon” SRL cât și a sarcinilor și obligațiilor stabilite în regulamentele interne și fișele de post ale salariaților - minim 10% din salariu de bază.

Astfel după cum rezultă din înscrisurile anexate la materialele cauzei la 7 aprilie 2023 reclamantul a înregistrat o cererea la ”Info Bon” SRL, cu solicitarea de a i se achita premiul pentru luna martie.(f.d 31, vol I)

Totodată la 13 aprilie 2023, *****a depus la Inspectoratul de Stat al muncii o sesizare cu privire la încălcarea angajatorului a drepturilor salariale.

Potrivit răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncit nr. G-553/23 din 16 mai 2023, ca rezultat al verificării acțiunilor angajatorului ”Info Bon” SRL privind nerespectarea legislației

muncii și anume acordarea premiului lunar, pentru lunile martie-aprilie 2023 în mărime de 10% din salariu de bază a fost întocmit Proces-Verbal de control nr. PV-ISM-2023-00124 din 05.05.2023, cu prescripția de a înlătura încălcările depistate până la 30 iunie 2023 și anume de a achita salariatului *****premiului lunar, pentru luna martie și aprilie 2023 în mărime de 10% din salariu de bază conform prevederilor pct. 2.2 din Anexa nr. 4 al Contractului Colectiv de muncă al ”Info Bon” SRL pentru anii 2019-2024, art. 10 alin. (2) lit a) din codul muncii. (f.d 37,38, vol I)

Prin cererile din 02 mai 2023 înregistrată cu nr. 10 și respectiv nr.13, *****a solicitat de la angajatorul ”Info Bon” SRL achitarea plăților salariale depline (f.d. 33,34)

Prin scrisoarea nr. 590-23 din 23 mai 2023 ”Info Bon” SRL a informat salariatul *****referitor la faptul că Proces-Verbal de control nr. PV-ISM-2023-00124 din 05.05.2023, întocmit de către Inspectoratul de Stat al Muncii va fi contestat, iar referitor la solicitările indicate în cereri acestea vor fi examinate conform prevederilor codului muncii, fapt despre care va fi informat. (f.d 40)

Ulterior prin scrisoarea nr. 603/23 din 29 mai 2023 ”Info Bon” SRL a informat salariatul *****că solicitările înaintate prin cererea înregistrată cu nr. 13 din 19 mai 2023, nu pot fi satisfăcute, invocând rezultatele scăzute a activității de muncă, precum și abordarea indiferentă și pasivă față de sarcinile date spre executare de către angajator și luînd în considerare refuzurile referitoare la îndeplinirea atribuțiilor funcționale stabilite prin actele normative la nivel de unitate inclusiv și prin fișa de post.(f.d. 41)

În speță instanța notează că în pct. 2.4 al Regulamentului cu privire la premierea salariaților ”Info Bon” SRL, Anexa nr. 4 la Contractul colectiv de muncă, premiile pot fi reduse salariaților parțial sau total din cauza unei activități de serviciu necorespunzătoare. Reducerea mărimii premiului se efectuează conform ordinului administratorului în perioada când încălcările au fost admise sau depistate.

Totodată se notează că în pct. 3.1 al Regulamentului cu privire la premierea salariaților, calculul premiilor se efectuează în baza ordinului administratorului.

Astfel luând în considerare cele menționate în Regulamentului cu privire la premierea salariaților, instanța notează că la materialele cauzei nu a fost anexat careva ordin al administratorului ”Info Bon” SRL privind reducerea totală sau parțială a premiilor în mărime de 10% din salariu din cauza unei activități necorespunzătoare în privința salariatului Golban Anatolie.

Astfel argumentul referitor la faptul neachitării premiului lunar de 10 % din salariu pe motivul încălcării disciplinii muncii nu poate fi luat în considerare, or la caz nu a fost probat încălcarea disciplinii muncii de către salariatul Golban Anatolie

Corespunzător instanța atestă că în privința ”Info Bon” SRL a fost întocmit proces verbal cu privire la contravenție nr. PV-ISM-2023-00124/1 din 11 iulie 2023, în temeiul art. 55 alin. (3) lit. d) Cod contravențional pentru faptul neacordării premiului lunar, pentru luna martie și aprilie 2023 salariatului *****(f.d. 154,vol I)

În contextul probelor administrate, coroborate cu normele legale enunțate, instanța notează că angajatorul ”Info Bon” SRL în privința salariatului *****a admis încălcări în privința achitării depline a plăților salariale, temei pentru careva admite cerința reclamantului privind încasarea premiului lunar.

Totodată, instanța notează faptul că calcularea sumelor admise spre încasare în beneficiul reclamantului *****urmează a fi efectuate de către pîrît conform legislației.

La caz instanța ține să noteze și faptul că remunerația salarială pentru a fi considerată echitabilă acesta trebuie să nu fie discriminatorie.

Suplimentar instanța ține să sublinieze că prin hotărârea Guvernului nr. 442 din 21 iunie 2024 s-a hotărât ca Societatea pe Acțiuni „Termoelectrica” (persoană juridică absorbantă) se reorganizează prin fuziunea (absorbția) Societății cu răspundere limitată ”Info Bon” (persoană juridică absorbită). Hotărîrea nominalizată fiind publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova la 25 iunie 2024.(f.d. 204, vol. I)

Prin decizia Agenției Servicii Publice privind înregistrarea reorganizării prin absorbție din 29 mai 2025 s-a decis înregistrarea și consemnarea în registrul de Stat al persoanelor juridice datele referitor la societatea cu răspundere limitată ”Info Bon” IDNO 1017600001792 este absorbită de către Societatea pe Acțiuni „Termoelectrica” (f.d. 25, vol II).

Prin încheierea protocolară din 20.08.2025 s-a admis succesiunea în drepturi a SRL „Info Bon” cu SA „Termoelectrica”.

Ca urmare instanța va dispune încasarea de la SA „Termoelectrica” în beneficiul lui *****a premiului lunar în mărime de 10% din salariul de funcție, neachitat pentru perioada martie 2023-iulie 2023, cu calcularea acestuia de către pârât.

Referitor la solicitarea privind încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu din funcție pentru neachitarea premiului lunar în mărime de 10 % din salariu, instanța notează că potrivit art. 329 codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform alin. (1) art. 2036 Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Conform prevederilor art. 2037 Cod civil mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

Așadar, instanța atestă că dreptul de compensare a prejudiciului moral, în cazurile când angajatorul încalcă drepturile salariatului, practic, este unul prezumat, fapt influenţat de caracterul social pronunţat al relaţiilor de muncă.

Pentru considerentele enunțate, având în vedere faptul că *****a fost privat de dreptul de a beneficia integral de remunerația stabilită prin contractul individul de muncă, instanța de judecată conchide a fi întemeiată pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral,

doar că cuantumul acestuia și anume un salariu de funcție este exagerat, or, această suma, în viziunea instanței este disproporțională în raport cu situația de fapt constatată în speță.

Ca urmare, mărimea prejudiciului moral în cuantum de un salariu de funcție al salariatului, este aplicabil în cazul transferului sau eliberării nelegitime din serviciu a salariatului dar nu și în cazul neachitării integrale a unor plăți salariale, cum este în cazul din speță.

În acest sens, instanța notează că dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori ce se referă la existenţa fizică a omului, sănătatea şi integritatea corporal, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional şi alte valori similar.

Pentru ca instanţa de judecată să poată aplica aceste criterii apare necesitatea ca cel ce pretinde daune morală să producă un minim de argumente şi indici, din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale i-au fost afectate şi pe cale de consecință să poate proceda la o eventuală despăgubire ce urmează să compenseze prejudiciul.

Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret.

Aşa cum la caz, reclamantul solicită repararea prejudiciului moral în mărimea unui salariu din funcție, instanța de judecată, reieșind din prevederile art. 329 Codul muncii și argumentele aduse, conchide de a admite parțial pretenția reclamantului cu privire la repararea prejudiciului moral și a încasa de la SA „Termoelectrica” în beneficiul lui *****suma de 1000 (una mie) lei cu titlu de prejudiciu moral.

Referitor la solicitarea privind achitarea sporului la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție pentru aprilie 2023, instanța notează că prin scrisoarea comitetului sindical al ”Termoelectrica” SA nr. 49 din 27 aprilie 2023 în adresată administratorului ”Info Bon” SRL s-a solicitat acordarea adausului suplimentar la salariu în mărime de 25 % din salariu de bază pentru salariați în legătură cu încheierea sezonului de încălzire. (f.d. 21, vol I)

Prin ordinul administratorului ”Info Bon” SRL nr. 14 din 27 aprilie 2023 s-a dispus acordarea în luna aprilie 2023 adaus suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție, conform listei enumerate, însă reclamantul nu se regăsește printre angajați nominalizați (f.d. 20, vol I)

Astfel prin cererea depusă la 19 mai 2023, salariatul *****a solicitat de la administrația ”Info Bon” SRL achitarea adausului în mărime de 25 % din salariu stabilit angajaților ”Info Bon” SRL în luna aprilie 2023 în temeiul ordinului nr. 14 din 27 aprilie 2023. (f.d 34, vol I)

Corespunzător instanța reține că după cum rezultă din înscrisurile anexate, pe parcursul examinării cauzei partea pârâtă a prezentat copia ordinului ”Info Bon” SRL nr. 26 din 07 august 2023 prin care s-a dispus acordarea pentru luna aprilie 2023, spor la salariu în mărime de 25 % din salariu de funcție angajatului – ***** *****(f.d. 113, vol I)

Prin extrasul privind plățile salariale nr. 63 din 8 august 2023 se atestă că salariatului *****i-a fost achitat adausul suplimentar pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție conform procesului verbal de control nr. PV-ISM-2023-00237 din 21 iulie 2023 al Inspectoratului de stat al Muncii și pct. 1 din planul de mediere.(f.d. 184, volI)

Luând în considerare cele menționate instanța va respinge solicitarea reclamantului privind încasarea sporului pentru intensitatea muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție pentru aprilie 2023, ca fiind neîntemeiat.

Or în cazul admiterii solicitării va exista o achitare după a acestor plăți precum și îmbogățire nejustificată a reclamantului în situația în care plata la sportului pentru intensitatea

muncii în mărime de 25 % din salariu de funcție pentru aprilie 2023 a fost achitat, fapt confirmat prin materialele cauzei.

Referitor la solicitarea privind încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu din funcție pentru neachitarea sporului la salariu pentru intensitatea muncii în mărime de 25 %, instanța notează că acesta este un capăt subsecvent cerinței privind încasarea premiului în mărime de 25 % care a fost respins.

Referitor la solicitarea privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța notează că potrivit art. 82 Cod de procedură civilă (la data depunerii cererii de chemare în judecată), cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi cheltuielile de judecare a cauzei.

Potrivit art. 353 Codul muncii (în vigoare la data înaintării acțiunii), salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărîrile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sînt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Reclamantul este scutit prin lege de la plata taxei de stat, în conformitate cu art. 353 Codul Muncii (în vigoare la data înaintării acțiunii), nefiind pasibilă compensării din contul reclamantului în conformitate cu art. 94 alin.(1) CPC taxa de stat, din motivul admiterii parțiale a acţiunii sale.

Conform art. 94 alin. (1)-(2) din același act legislativ, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului. În cazul mai multor reclamanţi sau pîrîţi, aceştia sînt obligaţi să compenseze cheltuielile de judecată în mod egal, proporţional sau solidar, în funcţie de interesul fiecăruia ori de caracterul litigiului dintre ei. Dacă unul dintre coparticipanţi a utilizat mijloace speciale de apărare judiciară, ceilalţi nu sînt responsabili de cheltuielile lui.

Conform art.96 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Instanța de judecată reține că reclamantul în vederea asigurării dreptului la apărare, la inițierea procesului a fost asistat de către avocatul Mocanu Serghei ce acționează în temeiul mandatului nr.1634567 din 28 septembrie 2023 (f.d 63, vol I), însă careva cheltuieli pentru asistență juridică nu a fost prezentate.

Astfel, tinind cont că nu au fost prezentate înscrisuri probatorii referitor la mărimea cheltuielilor, instanța va respinge solicitarea reclamantului cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată ca fiind neprobate.

Totodată, instanța de judecată reține că, conform art.6 alin.(1) din CEDO, orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanţă independentă şi imparţială, instituită de lege, care va hotărî, fie asupra încălcării drepturilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzaţii în materie penală îndreptate împotriva sa.

Drept rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În sensul dezbaterii argumentelor, instanța consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei

privind calitatea hotărârilor judecătorești, în care se menționează că, obligația instanțelor de a-și motiva hotărârile nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligații poate varia in funcție de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanță, precum și de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale și de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentințelor și hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce i-au fost prezentate.

În conformitate cu prevederile art. art. 238-241 CPC al RM, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de *****către SA „Termoelectrica", intervenienți accesorii Organizația Sindicală primară „Termoelectrica" SA, Inspectoratul de Stat al Muncii privind constatarea ilegală a refuzului, încasarea premiului lunar, sporului la salariu pentru intensitatea muncii, prejudiciul moral și cheltuielile de judecată.

Se încasează de la SA „Termoelectrica" în beneficiul lui *****premiul lunar în mărime de 10% din salariul de funcție, neachitat pentru perioada martie 2023-iulie 2023, cu calcularea acestuia de către pîrît.

Se încasează de la SA „Termoelectrica" în beneficiul lui *****prejudiciu moral în mărime de 1000 (una mie) lei.

În rest, acțiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul centru).

Președintele ședinței
Judecătorul Octavian DVORNIC